

أملاً في الحصول على ترقية أو زيادة في الأجر أو العلاوة، واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة يوسف (٢٠١٠)، وتوصلت الدراسة إلى أن الحوافز المادية تقدم للعاملين بالقطاع الصناعي أحياناً أما الحوافز المادية فتقدم لهم بدرجة قليلة، واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة عوض الله (٢٠١٢) و دراسة ("Al-Haj Abed", Dmour, 2010)، وأظهرت النتائج أنه كلما زاد تطبيق الحوافز المادية والمعنوية زاد رضا العاملين عن بيئة العمل الوظيفية.

المجال الثالث: مستوى الرضا الوظيفي عن العلاقة مع الزملاء

الجدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة ترتيباً تنازلياً لفقرات مجال "مستوى الرضا الوظيفي عن العلاقة مع الزملاء" والمجال ككل (ن=٣٠٠)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	راض تماماً		راض		لا أدرى		غير راض		غير راض تماماً		الفقرات
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
0.95	3.87	21.3	64	58	174	12.3	37	3.3	10	5	15	يقدر زملائي في العمل ضرورة احترام بعضهم بعضاً
0.94	3.83	21.3	64	52.3	157	18.3	55	4	12	4	12	يهتم زملائي بضرورة رفع مستوى الألفة بين الموظفين والمحافظة عليها
0.98	3.79	20.3	61	53.3	160	16.7	50	4.7	14	5	15	تنسم العلاقات الشخصية مع زملاء العمل بالمتانة
1.02	3.73	19	57	53	159	15.3	46	7.3	22	5.3	16	يهتم زملائي في العمل بالأنشطة الاجتماعية فيما بينهم
1.08	3.62	17	51	51.7	155	15	45	9.7	29	6.7	20	يحرص زملائي على إقامة علاقة تنسم بروح الفريق الواحد بين الموظفين
1.10	3.57	15	45	53.7	161	11.7	35	12.7	38	7	21	يحرص زملائي في القسم على تبادل المعلومات بغرض تحقيق أهداف العمل
1.15	3.54	17	51	48.3	145	16.3	49	9	27	9.3	28	يتعاون زملائي للقيام